МУ «Департамент образования г.Аргун»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И КРАЕВЕДЕНИЯ Г.АРГУНА»
(МБУ ДО «ЦДЮТ и К г.Аргуна»)

МУ «Аргун-ГIалин дешаран департамент»
Муниципальни тIетоьхначу дешаран бюджетни хьукмат
«АРГУН-ГIАЛИН БЕРИЙН-КХИАЗХОЙН ТУРИЗМАН А, МОХКБОВЗАРАН А ЦЕНТР»
(МБХь ТIД «Аргун-гIалин БКхТ а, М а Ц»)

П Р И К А З

28 августа 2024 г. № *5512*

г. Аргун

Об утверждении плана мероприятий
(дорожная карта)

Во исполнение приказа МУ «Департамент образования г. Аргун» от 15.10.2020 г. № 160/1 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в городском округе г. Аргун», п р и к а з ы в а ю:

1.Утвердить:

1.1. План мероприятий (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «Центр детско-юношеского туризма и краеведения г. Аргуна» на 2024 - 2025 учебный год (приложение);
1.2. Заместителю директора по ИКТ Арсакаеву А.А. разместить данный приказ на сайте МБУ ДО «ЦДЮТ и К г. Аргун»;

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор Кураев Нажмудин Мужаидович Подписано цифровой подписью: Кураев Нажмудин Мужаидович Дата: 2024.12.02 10:10:05 +03'00' Н. М. Кураев

Приложение
к приказу от_28__№5512

«Дорожная карта» сопровождения деятельности педагогов-наставников в МБУ ДО «ЦДЮТ и К г. Аргуна»

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в центре детско-юношеского туризма и краеведения г. Аргуна (далее – Центр).

Основное содержание педагогического наставничества в Центре заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении реализации и на практике современных технологий в образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; ознакомлении с методикой преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; организации собственного учебно-познавательного процесса.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Система сопровождения включает в себя:

- Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- Методическое сопровождение деятельности молодого педагога.

Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок.

Основной формой работы наставника является посещение занятий молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы (приложение 1).

На начальном этапе работы (в I полугодии учебного года в сентябре) проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным

дефицитам (приложение № 2), по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации (приложение № 3) в I и II полугодиях (декабрь, май), в I четверти учебного года составляется учителем - наставником индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения (приложение №4); в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года педагогом – наставником заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (приложение №5); во II полугодии (май) учебного года молодой педагог заполняет самоанализ успешности учебной работы (приложение №6), в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом (приложение №7).

Чтобы облегчить работу наставнику с молодым педагогом, ему предоставляется памятка по работе с молодым специалистом (приложение №8), карта анализа урока.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной организации дополнительного образования и организация помощи по воспитательной работе с коллективом.

Задачи:

Помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;

определить уровень его профессиональной подготовки сотрудничества;

выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;

развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, конкурсы, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с детским объединением на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества в МБУ ДО «ЦДЮТ и К г. Аргуна» на 2024 - 2025 учебный год			
№	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные
1	Обновление и корректировка баз наставников, наставляемых и наставнических пар с учётом кадровых изменений (приём или увольнение работников). Закрепление наставников за молодыми специалистами	август-сентябрь 2024 год	заместитель директора по УВР приказ
2	Проведение анкетирования молодых специалистов, работающих 1-ый год, с целью выявления профессиональных дефицитов	сентябрь 2024-25 учебный год	методист, педагоги-наставники приложение к ДК № 1
3	Проведение анкетирования молодых специалистов, работающих 2-ой год, с целью выявления профессиональных дефицитов	сентябрь 2024-25 учебный год	методист, педагоги-наставники приложение к ДК № 1
4	Составление индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами, с учётом результатов анкетирования и выявленных профессиональных дефицитов	сентябрь 2024-25 учебный год	методист, педагоги-наставники приложение к ДК № 3
5	Оказание помощи наставникам при планировании работы с наставляемыми (составление индивидуальных планов работы наставников).	сентябрь 2024-25 учебный год	методист
6	Работа с молодыми специалистами по индивидуальным планам	в течение года	методист, педагоги-наставники
7	Посещение занятий молодого специалиста, работающего 1-ый год, анализ документации и возникших затруднений у молодого педагога	в течение года	методист, педагоги-наставники

8	Посещение занятий молодого специалиста, работающего 2-ой год, анализ документации и возникших затруднений у молодого педагога	в течение года	методист, педагоги-наставники
9	Организация обучающих практических семинаров для наставляемых педагогов	в течение года	методист
10	Участие в заседаниях Центра	по отдельному графику	методист
11	Проведение анкетирования молодого специалиста по определению степени удовлетворённости условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок с учётом результатов анкетирования	декабрь 2024-25 учебный год (1 полугодие)	методист, наставники приложение к ДК № 2
12	Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста наставляемых педагогов и молодых специалистов	декабрь, май 2024-25 учебный год (2 полугодие)	методист, наставники приложение к ДК № 4
13	Заполнение с наставляемыми педагогами карты самоанализа успешности в учебной работе	май 2024-25 учебный год	педагоги-наставники приложение к ДК № 5
14	Отчет наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с наставляемыми педагогами	май 2024-25 учебный год	методист приложение к ДК № 6
15	Составление отчётов об итогах выполнения индивидуальных планов работы наставляемых педагогов и молодых специалистов	май 2024-25 учебный год	педагоги-наставники

Приложение №1
к Дорожной карте

АНКЕТА

Выявления профессиональных дефицитов молодого специалиста

Проводится с молодым специалистом в I полугодии (сентябрь) учебного года.
Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО,
Форма проведения – очная.

1. Какую программу Вы реализуете? _____

2. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

3. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

Определение структуры урока, занятия

Отбор материала

Выбор форм и методов

Отсутствие наглядных пособий

Другое

_____

4. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ

Проведение занятий

Проведение мероприятий

Общение с коллегами, администрацией

Общение с обучающимися, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении документации, какой именно?

_____

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении занятий:

Мотивация обучения к деятельности

Дисциплина

Разрешение конфликтных ситуаций

Иное

_____

7. Какие образовательные технологии Вы используете в учебном процессе:

_____
_____
_____

8. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы Вы познакомиться:

_____
_____

Приложении № 2
к Дорожной карте

АНКЕТА №2

Для молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами в I полугодии учебного года.

Ответственные *– педагоги – наставники, администрация ОУ.*

Форма проведения *- очная.*

Наименование критерия	ДА	НЕТ
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли, Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание вас как педагога в образовательном учреждении?		
Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)		

Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов и т.д.)?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2.Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших педагогов		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3.Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		

Похвала руководителя		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации		
4.Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

Приложение № 3
к Дорожной карте

Составляется и заполняется педагогом-наставником в I полугодии учебного года.

Ответственные *- педагоги-наставники, администрация ОО.*

План работы

педагога-наставника,

_____

(ФИО педагога-наставника)

с молодым специалистом,

_____

(ФИО молодого педагога)

на 20_____-20____учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия,имя,отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Год окончания учебного заведения:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Наименование ДООП:	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия,имя,отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Специальность по диплому:	
Год окончания учебного заведения:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Наименование ДООП:	
Квалификационная категория:	

Приложение № 4
к Дорожной карте

Заполняется педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения занятий и мероприятий)

Ответственные *- педагоги-наставники, администрация ОО.*

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога

№	Теоретические знания и Профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
1	Знание своего направления		
2	Умение анализировать		
3	Знание методики преподавания		
4	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности		
5	Знание психологии детского общения, психологи и творчества. Умение стимулировать детскую активность.		
6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся		
7	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных		
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность		
9	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
10	Рациональное использование в своей работе наглядности		

Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено

Приложение № 5
к Дорожной карте

Заполняется молодым специалистом во II полугодии (май) учебного года.

Ответственные – педагоги - наставники, администрация ОО.

Форма проведения - очная

Самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удается Вам на занятии

_____
_____

2. Какие элементы занятия недостаточно удаются Вам?

_____
_____

3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную дисциплину на занятии без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале)_____

4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?

_____

_____

5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам?_____
_____
_____

6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?

_____

_____
_____

7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому занятию ?_____

8. Опишите свой самый успешный урок (занятие)

_____
_____
_____

9. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам вашего занятия (по 5 балльной шкале):
Организационно –психологический момент_____
формы и успешность проведения опроса;_____
Объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность обучающихся; _____
Обеспечение высокого качества обучения детей на каждом занятии;_____
закрепление изученного материала;_____
Проведение рефлексии._____

Приложение № 6
к Дорожной карте

Заполняется педагогом-наставником в конце учебного года (май).

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО

Отчет

Об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом

_____

(Ф.И.О. молодого педагога)

_____

(должность молодого педагога)

за период с_____по_____года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	

Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы*:_____
_____
_____
_____

Рекомендации**:_____
_____
_____
_____

Наставник_____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:_____

Примечание.

* в разделе «Выводы» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки.

Приложение №7
к Дорожной карте

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача-помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в учебно-воспитательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого:

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.
2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.
3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования и науки ЧР, РМЦ, МУ «Департамент образования г. Аргун», образовательной организации, научите работать с ними.
4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.
5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:

 Отсутствие мотивации к работе;
 Отношения с коллегами;
 Отношения с детьми;
 Отношения с родителями;
 Неумение обеспечить дисциплину;
 Неумение планировать занятие;
 Незнание современных форм и методов работы на занятии;
 Неуверенность в себе;
 Непонимание, как вести себя на занятии;
 Несоблюдение логической структуры занятия;
 Неумение организовать воспитательную работу в группе.

6. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.

7. Помогите составить календарно – тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
8. Окажите помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с обучающимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе.
9. Посещайте занятия молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
12. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым:

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайте большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительные аспекты в работе.